

Position

Gleichstellung von Frauen und Männern vollenden

Mittwoch, 25. Februar 2020

Die DGB-Frauen begrüßen, dass die Bundesregierung mit dem Führungspositionen-Gesetz nun einen weiteren Schritt unternimmt, um die Chancen von Frauen auf Funktionen an der Spitze der deutschen Wirtschaft zu verbessern. Daher hoffen wir, dass das Anliegen der Bundesministerinnen Giffey und Lambrecht – insbesondere hinsichtlich der Erweiterung des Geltungsbereiches des Gesetzes – breite Unterstützung findet und schnell umgesetzt wird.

Der Koalitionsvertrag stellt überdies weitere wichtige gleichstellungspolitische Vorhaben in Aussicht, die aus unserer Sicht nicht länger aufgeschoben werden sollten. Denn der Handlungsbedarf ist offensichtlich: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland in vielen Lebensbereichen noch immer nicht erreicht. Heute stehen wir vor alten und vor neuen Herausforderungen. Beim Blick in die Parlamente, in denen die Zahl der Frauen bei den letzten Wahlen leider deutlich gesunken ist, wird deutlich, wie wichtig jetzt weitere gleichstellungspolitische Signale sind.

Im Leben von Frauen und Männern muss selbstverständlich Raum sein für Erwerbs- und für Sorgearbeit. Frauen und Männer müssen die gleichen Verwirklichungschancen haben – am Arbeitsmarkt wie im Privatleben. Die Sachverständigengutachten zu den Gleichstellungsberichten der Bundesregierung haben dazu hervorragende Analysen geliefert und kluge Handlungsempfehlungen ausgesprochen – wir haben kein Erkenntnisdefizit. Wir haben ein Handlungsdefizit!

Es ist Aufgabe der politisch Verantwortlichen in Bund, Ländern und Gemeinden, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern endlich erreicht werden kann. Wo die Demokratie durch Anfeindungen von rechts unter Druck gerät, darf die Emanzipation keine Pause machen. Fünf Punkte die nicht länger warten können:

1. Die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie, die CDU/CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt haben, muss nun endlich erarbeitet und vorgelegt werden. Mit ihr sollen strukturelle Hemmnisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern abgebaut werden. Sie muss Verfahren festlegen, mit denen alle Regierungsvorhaben auf ihre gleichstellungspolitische Wirkung geprüft werden. Darüber hinaus muss sie eine gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik für den Bundeshaushalt verankern. Das bedeutet: Regierungshandeln muss in seinen unterschiedlichen Wirkungen auf Frauen und Männer bewertet und im Fall einer Benachteiligung nachjustiert werden.

2. Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit – dieser Grundsatz ist bis heute nicht für alle Frauen und Männer umgesetzt. Das Entgelttransparenzgesetz – ohnehin nur ein Baustein in Richtung Lohngleichheit – entfaltet in der geltenden Fassung nicht die beabsichtigte Wirkung. Es muss dringend nachgebessert werden, vor allem hinsichtlich seines Geltungsbereiches. Und Unternehmen müssen verpflichtet werden, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen und anzupassen. Dazu werden sie bislang nur unverbindlich aufgefordert.
3. Soziale, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe müssen endlich aufgewertet und besser bezahlt werden. Das ist entscheidend, um die Entgeltlücke zu überwinden und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt möglich zu machen. Deshalb muss investiert werden: in kostenfreie Ausbildung, faire Ausbildungsvergütungen, vollzeit(-nahe) Arbeitsplätze und eine angemessene Personalbemessung. Nicht zuletzt würde dies auch mehr Männer anreizen, solche Berufe zu wählen.
4. Die private, unentgeltlich geleistete Sorgearbeit und die bezahlte Erwerbsarbeit müssen besser zwischen den Geschlechtern verteilt werden. Schließlich ist die Entgeltlücke auch eine Folge der ungleich verteilten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen. Denn die Erwerbsarbeitszeit und das erzielte Einkommen entscheiden über die Möglichkeiten der eigenständigen Existenzsicherung. Eine gerechtere Verteilung setzt Änderungen in der Arbeitswelt voraus: Arbeitgeber müssen gesetzlich verpflichtet werden, sich systematisch mit den Arbeitszeitbedarfen ihrer Beschäftigten auseinanderzusetzen und betriebliche Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln. Betriebs- und Personalräte brauchen erweiterte Rechte, um im Sinne der Beschäftigten mitbestimmen zu können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen einen Rechtsanspruch auf Mitsprache bei Dauer, Lage und Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit sowie bei der Wahl ihres Arbeitsortes.
5. Damit Frauen und Männer in gleichem Maße dazu beitragen (können), die Politik in unserem Land zu gestalten, ist die paritätische Besetzung der Parlamente unverzichtbar. Hundert Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts darf nicht länger hingenommen werden, dass Frauen in deutschen Parlamenten noch immer unterrepräsentiert sind. In Folge der jüngsten Wahlen sinkt der Frauenanteil sogar wieder – zum Teil drastisch. Die anstehenden Wahlrechtsreformen müssen genutzt werden, um die Regularien so zu gestalten, dass Frauen gleichberechtigt an Parlamentsmandaten teilhaben. Frankreich macht es vor: Wo der politische Wille für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in den Parlamenten da ist, findet sich auch ein Weg, dies rechtlich umzusetzen.